Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Québec

COMMUNIQUÉ
Pour publication immédiate

Équité salariale
RÈGLEMENT DE 15 M$ À L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Montréal, le 7 mars 2008 – Quelque 3 000 membres du Syndicat des employés de l'Université de Montréal, majoritairement des femmes, se partageront une somme globale de 15 millions de dollars par suite d'un règlement hors cour intervenu aujourd'hui entre l'Université de Montréal, le Syndicat et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

En 1996, le Syndicat (affilié au SCFP) déposait une plainte en discrimination salariale à la Commission où il alléguait que l'Université de Montréal n'avait pas assuré une rémunération exempte de discrimination aux personnes occupant des fonctions à prédominance féminine. Notons qu'avant la création de la Commission de l'équité salariale en 1997, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) avait compétence pour recevoir des plaintes en discrimination salariale fondée sur le sexe, en vertu de l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

L'implication de la Commission

Après avoir mené sa propre enquête et conclu à la présence de discrimination, la CDPDJ a intenté une poursuite devant le Tribunal des droits de la personne au nom des personnes victimes. Dès le dépôt de la poursuite, l'Université a contesté la compétence du Tribunal d'entendre la cause. La question a été débattue devant la Cour d'appel, qui a souscrit aux arguments de la Commission. Par la suite, la cause a été ramenée devant le Tribunal des droits de la personne pour être entendue sur le fond. Un procès, prévu pour une durée d'au moins quatre semaines, a débuté en janvier 2008. Il a toutefois été ajourné puisque, après des négociations pour régler ce dossier à l'amiable, les parties en sont arrivées, en février dernier, à une entente de principe. Cette entente vient d'être acceptée par plus de 99 % des employés que représentait la CDPDJ.

« *La Commission se réjouit de cette entente, qui permet à des milliers d'employés de l'Université de voir leur travail reconnu à sa juste valeur* », a tenu à souligner M. Gaétan Cousineau, président de la CDPDJ.

Les termes du règlement

Les employés visés par l'entente recevront en moyenne une somme de 10000 $ pour le travail effectué entre le 1er juin 1996 et le 30 novembre 2001. De cette somme, 30 % représente des dommages moraux pour allégation de discrimination et d'atteinte à la dignité. Toutes les personnes salariées occupant une fonction à prédominance féminine au sein du Syndicat, incluant notamment le personnel régulier, temporaire et retraité, ainsi que leurs ayants droit, sont admissibles à ce paiement.

L'entente prévoit également que les rentes de retraite seront indexées pour les personnes ayant pris leur retraite entre 1996 et 2004 et dont la rente aurait été supérieure si les salaires avaient été ajustés pour la période du règlement.

La Commission en faveur du maintien d'une loi cadre

« *Le droit à un salaire égal pour un travail équivalent sans discrimination est reconnu depuis plus de trente ans, au Québec, mais l'objectif de l'équité salariale est loin d'être atteint* », déplore M. Gaétan Cousineau. « *Ce dossier, par l'ampleur du travail qu'il a exigé, illustre bien la nécessité d'un mécanisme d'application plus globale, comme la* Loi sur l'équité salariale *dont nous disposons heureusement au Québec.* »

Le texte du règlement est annexé au présent communiqué.

– 30 –

Source

M. Robert Sylvestre
(514) 873-5146 ou 1 800 361-6477, poste 253

ANNEXE

ENTENTE ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL (ci-après « l'Université »)

-et-

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, section locale 1244 SCFP-FTQ (ci-après « le Syndicat »)

-et-

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (ci-après « la CDPDJ »)

CONSIDÉRANT la plainte déposée le 16 mai 1996 auprès de la CDPDJ par le Syndicat, alléguant discrimination salariale à l'endroit des fonctions à prédominance féminine de l'unité représentée par le Syndicat;

CONSIDÉRANT les procédures intentées devant le Tribunal des droits de la personne dans le dossier numéro 500-53-000205-045;

CONSIDÉRANT le désir des parties de régler ce litige à l'amiable;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Université versera aux personnes salariées une somme forfaitaire d'un dollar (1,00 $) pour chaque heure rémunérée entre le 1er juin 1996 et le 30 novembre 2001 inclusivement, dans une fonction à prédominance féminine. De cette somme, 30 % seront qualifiés de dommages moraux ou généraux pour allégation de discrimination et d'atteinte à la dignité.

   i) Les fonctions à prédominance féminine sont celles identifiées dans le rapport de Jacques Mercier; de plus, la webmestre, la commis aux prix et la technicienne graphiste-photographe classe 2 sont des catégories féminines à ajouter.

   ii) Sont admissibles au paiement : toutes les personnes salariées, incluant notamment le personnel régulier, temporaire et retraité, ainsi que leurs ayants droit. Ne sont pas admissibles au paiement : les personnes qui ont quitté l'Université avant leur retraite et qui n'ont signé aucun consentement en date d'aujourd'hui, les ayants droit dont le *de cujus* n'avait pas signé de consentement.

iii) La somme forfaitaire est également versée pour les périodes de congé de maternité, de congé de maladie (incluant celle liée à une lésion professionnelle) mais en proportion de l'indemnisation prévue à la convention collective.

iv) L'Université convient de faire deux versements distincts : le premier représentant 70 % du montant dû et étant traité comme du salaire (avec déductions à la source), le second représentant 30 % du montant dû et étant traité comme des dommages moraux, sans déductions. Les parties conviennent que les personnes dégageront l'Université de toute responsabilité à cet égard dans le cadre de la quittance qui devra être signée pour recevoir le paiement.

2. L'Université versera la pleine compensation suite à l'abolition des échelons des catégories d'emplois féminines des groupes bureau et aide-technique.

   i) Sont admissibles au paiement : toutes les personnes salariées, incluant notamment le personnel régulier, temporaire et retraité, ainsi que leurs ayant droit. Ne sont pas admissibles au paiement : les personnes qui ont quitté l'Université avant leur retraite et qui n'ont signé aucun consentement en date d'aujourd'hui, les ayants droit dont le *de cujus* n'avait pas signé de consentement.

   ii) La compensation est également versée pour les périodes de corgé de maternité et de congé de maladie (incluant celle liée à une lésion professionnelle), mais en proportion de l'indemnisation prévue à la convention collective.

3. Les rentes de retraite seront indexées pour les personnes ayant pris leur retraite entre 1996 et 2004 et dont la rente aurait été supérieure si les salaires avaient été ajustés pour la période du règlement (1er juin 1996 au 30 nov. 2001). Pour les fins du calcul des prestations d'assurance salaire versées après le 30 novembre 2001 aux personnes dont l'invalidité a débuté avant cette date, le même mode d'ajustement sera appliqué en faisant les adaptations nécessaires.

   i) l'indexation des rentes sera basée sur un ajustement de salaire (théorique) équivalent au montant forfaitaire versé pour le temps travaillé. Ce montant servirait de base de calcul pour l'octroi d'une rente viagère additionnelle payable par le régime de retraite de l'Université à compter de 2008, en fonction d'une équivalence actuarielle. Les modalités précises de cette indexation restent à définir entre les parties à l'aide de l'actuaire du régime. Il est entendu que le Syndicat accepte le principe de la rente additionnelle et de l'absence de paiement d'une rente rétroactive dans la mesure où ce paiement n'est pas permis par les autorités fiscales. Il est entendu que dans ce scénario, le coût additionnel pour l'employeur n'est lié qu'à la cotisation patronale d'exercice. Le Syndicat accepte également qu'aucune correction ne soit apportée pour les participants actifs, les retraités dont les droits ne sont pas affectés par le règlement, les personnes ayant quitté l'Université avant leur retraite et les personnes décédées à l'exception des conjoints survivants si le *de cujus* avait signé un consentement.

4. Aucune correction ne sera accordée aux conjoints survivants ou aux personnes décédées si celles-ci n'ont pas signé de consentement.

5. L'Université et le Syndicat travailleront conjointement à la vérification des données et l'Université versera les sommes dues en vertu des articles 1 et 2 au plus tard le 19 juin 2008.

6. L'entente de principe a été présentée par la CDPDJ et le Syndicat aux personnes plaignantes. Le Syndicat et la CDPDJ ont recommandé l'acceptation de l'entente dans le cadre d'une assemblée d'information, ainsi que dans la documentation fournie aux personnes plaignantes, lesquelles ont été appelées à se prononcer sur l'entente de principe par vote postal.

07/03/08